



# تمكين المرأة السعودية في الإصلاحات الحديثة



مركز سمث للدراسات  
SMT Studies Center

# الفهرس

3	العصر الذهبي للمرأة السعودية.....
7	المرأة السعودية: الطموح نحو المشاركة في المواقع القيادية.....
15	في أولويات تمكين المرأة .....
18	المرأة السعودية.. أوشك العهد الجديد على الاكتمال .....
20	المرأة السعودية تبصم بالعشرة على المستقبل.....
22	مستقبل المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 .....
25	ما الذي يعنيه وجود المرأة في الأمر الملكي؟ .....
27	المرأة السعودية بين الخطاب النسوي وخطاب المواطنة .....
32	الفصل بين الدين والموروث في تمكين المرأة .....

# العصر الذهبي للمرأة السعودية

لن يكون من باب المبالغة، إذا قلنا إن المرأة السعودية تعيش عصرها الذهبي، في خضم خطوات غير مسبوقة من قيادة المملكة، جعلت من تمكين المرأة السعودية حقيقة واقعة، وليست مجرد نافلة قول على هامش إجراءات غير فعلية، أو تصريحات للاستهلاك المحلي. وأصبح مؤكداً للجميع، حرص وعزم قيادة المملكة على الدفع بالمرأة في أتون عجلة التنمية، وتحويلها إلى ترس عامل، ورقم صعب في معادلة التقدم.

عهد خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود - حفظه الله - هو عهد حزم وعزم، حزم في سياسات المملكة الخارجية، وعزم على تطوير وإصلاح مجتمع المملكة من الداخل. ولم تغفل قيادة المملكة، ممثلة في خادم الحرمين، وولي عهده صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان، عن حقيقة أن المرأة هي نصف هذا المجتمع، وأهم عضو فاعل فيه، ومن هنا، كان لزاماً على أي تطوير داخلي بالمملكة أن يعيد إلى هذا النصف حقوقه التي يتمتع بها النصف الآخر، لا سيّما حقوقه البديهية التي لا تحتاج إلى لبس ولا يختلف عليها تشريع.

السماح للنساء بالانتفاع بخدمات، مثل: التعليم والرعاية الصحية دون موافقة ولي الأمر، وتمكين النساء من أن يدلين بشهادتهن في المحكمة، وإلغاء شرط حضور المرأة إلى المحكمة بصحبة قريب من الذكور لتأكيد هويتها، ومنح المرأة الحق في قيادة السيارة، وتوسيع دائرة العمل للمرأة في الوزارات والقطاعات الحكومية والأهلية، والموافقة على تنظيم صندوق النفقة.. سلسلة من القرارات والمراسيم والأوامر الملكية الرامية إلى تعزيز مكانة المرأة في المجتمع، في ظل اهتمام قيادة المملكة بالمرأة كعنصر فاعل من عناصر قوة المجتمع.

إن مساعي قيادة المملكة لتشجيع ضم النساء إلى قوة العمل، باتت واضحة أكثر من أي وقت مضى؛ فرأينا امرأة في منصب مساعد رئيس بلدية، كما هو الحال مع إيمان بنت عبدالله الغامدي، مساعدة رئيس بلدية محافظة الخبر لتقنية المعلومات ورئاسة قسم الخدمات

النسائية. فيما عينت وزارة الخارجية، فاطمة سالم باعشن، متحدثة باسم السفارة السعودية في واشنطن، لتكون أول سيدة سعودية في ذلك المنصب. ولا تغفل تعيين بنك "سامبا" امرأة، مديرة تنفيذية له، بعد أسبوع واحد من تولي سيدة سعودية، رئاسة مجلس إدارة شركة تدير البورصة السعودية.

وفي آخر أوامر ملكية لخادم الحرمين الشريفين، والتي أعلن عنها مساء الاثنين الموافق 26 فبراير، ظهر بوضوح أن تمكين المرأة حاضر في أذهان القيادة السعودية كرؤية استراتيجية لمستقبل المملكة، حيث شملت الأوامر الأخيرة تعيين الدكتورة ماضر الرماح، نائبًا لوزير العمل والتنمية الاجتماعية "للتنمية الاجتماعية" بالمرتبة الممتازة.

وقبل ذلك بأيام قليلة، أعلنت مديرية الأمن العام السعودية عن فتح باب القبول والتسجيل لعدد من الوظائف العسكرية النسائية برتبة جندي في سبع مناطق بالمملكة. كما أعلنت وزارة التجارة والاستثمار السعودية، السماح للمرأة بمزاولة العمل التجاري دون الحصول على موافقة ولي الأمر في إطار اتجاهها لتسهيل أعمال القطاع الخاص.



لقد قطعت المملكة أشواطاً كبيرة فيما يتعلق بتمكين المرأة في السعودية، فنجد أن 55% من طلاب الجامعات شابات، والنساء موجودات في مهن متنوعة. كما أن بعض أفضل الأطباء بالمملكة من النساء، وبعض الشركات الرائدة تديرها نساء، وهناك سيدات يشغلن أرفع المناصب التنفيذية في 2 من أكبر 5 بنوك في السعودية، والسوق المالية السعودية تترأسها سيدة.

لقد أولت المملكة حقوق المرأة عناية فائقة، انطلاقاً من مبادئ وأحكام الشريعة الإسلامية التي أوجبت حفظ حقوقها واحترام كرامتها، وحرمت أي ظلم يقع عليها. وهو ما انعكس في الأطر النظامية والمؤسسية التي تكفل حماية حقوق المرأة، وفي مقدمتها النظام الأساسي للحكم الذي تَضَمَّن أن الحكم في المملكة يقوم على أساس العدل والمساواة، وأن الدولة تحمي حقوق الإنسان وفق الشريعة الإسلامية. وعلى هذا الأساس، تتضافر أنظمة المملكة، ووسائل الانتصاف فيها، وفي مقدمتها السلطة القضائية؛ لتشكيل إطاراً قانونياً يحمي ويعزز حقوق المرأة، ويحظر التمييز ضدها، ويوسع دائرة الخدمات المقدمة لها.

أكدت رؤية السعودية 2030، أن المرأة السعودية عنصر مهم من عناصر قوتنا، وتضمنت الالتزام بتنمية مواهبها واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية مجتمعنا واقتصادنا. ومن أهداف رؤية السعودية 2030، رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، وتمكينها من خلال الأهداف الأخرى التي تضمنتها الرؤية مثل: تخفيض معدل البطالة، ورفع مساهمات المنشآت الصغيرة والمتوسطة في إجمالي الناتج المحلي، وتعزيز العمل التطوعي.

إن خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز، وولي عهده الأمير محمد بن سلمان - حفظهما الله - يظهران إيماناً كبيراً بالمرأة كعنصر مهم من عناصر قوة المجتمع، وأن تمكينها اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً، وتوفير مناخ آمن وخدمات تسهل عليها القيام بواجباتها الوطنية، مع ضمان تمتعها بحقوقها الكاملة في جميع المجالات، سيسهم في دفع عجلة التنمية بما يحقق رؤية المملكة للتنمية المستدامة 2030.

لقد أثبتت قيادة المملكة، حصافتها وحنكتها وقدرتها الكبيرة على تحقيق ما وعدت به، رغم كل ما كان يحيط بهذه الوعود من مخاطر، في ظل مزاعم بعض المتحجرين وترديدهم لجمال بئسة وكلمات يائسة. ورغم حساسية الوضع في المملكة، المعروفة بطابعها المحافظ، فقد أثبت ولي العهد، الأمير محمد بن سلمان، أنه من الساسة القلائل الذين ينجزون ما يعدون، إذ تمكن من مواجهة جانب لا يستهان به من المتشددين الذين يستعملون الدين لفرض قيود على المرأة، وأطلق في حيز زمني وجيز العديد من الإصلاحات التي كان لها دور كبير في تفعيل تمكين المرأة السعودية، سياسياً واجتماعياً واقتصادياً وثقافياً، وحتى ترفيهياً. فأعطى بذلك علامات لا تخطئ على وضع الإصلاح نصب عينيه الذي سينعكس بمنافع سياسية واقتصادية على المرأة؛ لكونها النصف الذي لا يمكن تهميشه في المجتمع.



# المرأة السعودية: الطموح نحو المشاركة في المواقع القيادية رقية الزميع\*



ما بين الأوامر الملكية التي تدعم المرأة وتهيئ السبل لمشاركة أوسع في سوق العمل، وبين الأرقام التي توضح نسب أعداد النساء المؤهلات بخبرة مهنية ومعرفية وعلمية، يأتي السؤال الأكثر إلحاحًا: أين المرأة في المواقع القيادية؟ وأين الخطط التي تستهدف تطوير قدراتها ومهاراتها لتبوء مناصب إشرافية؟ وأين النسب التي يجب أن تحدد الأعداد المستهدفة تحقيقها في مجال تأهيل قيادات نسائية فاعلة؟

القيادة في المملكة، وعلى رأسها سيدي خادم الحرمين الشريفين، وسمو ولي العهد، الأمير محمد بن سلمان، قد هيأت كل السبل والتشريعات الملائمة - التي تكاملت مع جهود أخرى سابقة - لمنح أدوار أكبر للمرأة السعودية وإشراكها في تنمية بلادها، كما وضعت تمكينها في قائمة أولويات الخطط الحكومية بما لا يدع مجالاً لأي اجتهادات شخصية. ولكن على الواقع العملي، لا تزال الأدوار الممنوحة للمرأة لا تتجاوز الأدوار التنفيذية، وهو ما لا يتسق وطموح قيادتنا - حفظها الله - التي تؤمن بإمكانيات النساء في المملكة، وأهمية استثمارها وتوظيفها لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، وإبراز الجهود الحقيقية التي تقوم بها أمام العالم.

## ماذا قالت رؤية المملكة 2030 عن المرأة؟

من ذلك يأتي أهمية اتساق المسار الفعلي مع الإرادة السياسية العليا، وما تثبته التعيينات الأخيرة لعدة نساء في مواقع قيادية بأهمية العمل على ما يمكن تسميته "التنمية البشرية المستدامة للمرأة"، وما نصت عليه رؤية المملكة 2030:

"كما أن المرأة السعودية تعد عنصرًا مهمًا من عناصر قوتنا، إذ تشكل ما يزيد على 50 %

من إجمالي عدد الخريجين وسنستمر في تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها وتنمية مجتمعنا واقتصادنا". كما أن رؤية المملكة 2030، قد حددت هدفها المستقبلي في هذا الإطار، أنه بحلول عام 2030 سوف يتم رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 20% إلى 30%، وهو ما يمكن أن يتم تجاوزه - فعليًا - قبل حلول عام 2030، مع استمرار المملكة في مواصلة الإصلاحات الاقتصادية. وأضيف إلى ذلك، أن المرأة إلى - جانب الرجل - قد شملتها الخطط المستقبلية الواعدة برفع كفاءة العنصر البشري للمواطن السعودي.



# القرارات الحكومية لدعم المرأة

على مدى أكثر من عقدين، قامت المملكة بمسيرة إصلاحات، استهدفت تمكينًا أكبر للمرأة في سوق العمل، وجميع القرارات التي صدرت وما زالت تصدر لضمان مشاركة أكبر وتمكين من مزاوله أعمالها بنفسها وإزالة أية عوائق تعترض ذلك. والآن، المرأة موجودة في أغلب القطاعات الحكومية والخاصة، وهي أيضًا سيدة أعمال، وطبيبة، ورياضية، ودبلوماسية، ومحامية، بالإضافة إلى تعيينات في مناصب عليا منها، مؤخرًا، تعيين صاحبة السمو الملكي الأميرة ريم بنت بندر بن سلطان، وكيل رئيس الهيئة العامة للرياضة للتخطيط والتطوير، وما سبق من تعيينات في مجلس الشورى، ومنح حق الترشح في المجالس البلدية لتساهم في تحسين جودة الحياة في المناطق التي تمثلها في المجلس. أضف إلى ذلك، تعيينات أخرى في عدة مناصب قيادية في مؤسسات القطاع الخاص، كل ذلك يسلم الضوء على أن المرأة السعودية - في الواقع الفعلي - ومن خلال الإرادة السياسية العليا، قد أتيحت لها المشاركة في المناصب القيادية، وهي خطوة تمت بنجاح.. كل ذلك تمّ بدعم سخي، وغير محدود، وثقة كبيرة من ولاة أمرنا، وعلى رأسهم سيدي خادم الحرمين الشريفين - حفظه الله - وسمو سيدي ولي العهد، عراب رؤية المملكة 2030، وصاحب القرارات التاريخية. إن الخطوات المتلاحقة والمتسارعة، تثبت أن لا مجال للتراخي بعد الآن، فالثقة بالمرأة السعودية كبيرة، والآمال المرجوة منها عظيمة، وهي - بالتأكيد - أهل لها.

## الفجوة بين الأهداف المرجوة والواقع

لكن الأسئلة الأكثر إلحاحًا، هي: هل تقوم الجهات الحكومية والقطاع الخاص بالتخطيط من أجل إتاحة قدر أكبر من المشاركة للمرأة في المناصب الإشرافية، والمراكز القيادية، والمشاركة في صناعة القرار لكونها أحد أصحاب الشأن؟ وأيضًا أين المرأة في رئاسة الوفود الرسمية الخارجية، فضلًا عن المشاركة وتمثيل المملكة؟ هل هناك خطط تعدها الجهات الحكومية

لتهيئة السيدات لشغل مناصب رفيعة وتأهيلهن للتخطيط والإشراف واتخاذ القرارات، ومواجهة ضغوط أكبر في العمل، وإدارة الأزمات، والتعاطي مع فرق العاملين بمختلف توجهاتهم الفكرية والعملية؟ هل توجد خارطة طريق، أو معايير إرشادية على أساس معيار الكفاءة والمسار المهني والتدرج الوظيفي، يتيح للمرأة بما تحمل من مؤهلات علمية، وما اكتسبته من خبرات، وما سعت إليه من تطوير لمهاراتها، أن تتبوأ مناصب قيادية وتتاح لها المشاركة في صناعة القرار لئتم الاستفادة من خبرتها المعرفية والعملية؟ المرأة المشاركة في العمل الإداري، هي ليست بالضرورة المرأة القيادية، إذا لم تتح لها الفرصة لممارسة القيادة ومواجهة تحديات أكبر من العمل الروتيني. صحيح أن العمل الدؤوب والتميز مهمان، لكنهما غير كافيين، لكنهما خطوة أولى مهمة. وبلا شك، فالتدرج في إسناد الوظائف الإشرافية يصقل الشخصية القيادية ويتيح الاستفادة من التراكم المعرفي، ويؤهلها لإدراك مسؤوليات وواجبات العمل في إطار أوسع، والمشاركة في عملية البناء المؤسسي. على الرغم من الأعداد الكبيرة من النساء اللاتي يشاركن في سوق العمل، فإن هذا العدد يبدأ بالتلاشي كلما انتقلنا إلى مستويات إدارية أعلى. في الواقع العملي لا يزال دور المرأة، في أغلب القطاعات، لا يتجاوز الوظائف المساندة والتنفيذية. إن مشاركة المرأة في سوق العمل أصبح واقعًا، ولكنه حتى الآن يحتاج إلى الجزء الآخر، وهو التمكين الحقيقي.



تتحمل المرأة جزءاً من المسؤولية في ذلك، فبال تأكيد لم توجد أصوات نسائية داخل المنظمات، تطرح فكرة المشاركة في تولى المسؤوليات الإدارية. وقد يرجع أسباب ذلك إلى المسلمات التقليدية بأن القيادة مهمة رجالية، أو لعدم تقدير الكثير من النساء لأهمية المشاركة في صناعة القرار، أو لعدم تحديد أهدافهن المستقبلية، وبالتالي فهن لا يطالبن بالحصول على تلك المناصب.

بشكل عام، لا يوجد أي شكل من أشكال التمييز في القوانين والأنظمة في المملكة ضد المرأة، ولكن التقدم المحرز في هذه المسألة محدود جداً، وهذا ما لا يتوافق مع مجمل التوجهات العليا السامية. فعدم تطابق السياسات الحكومية الداعمة للمرأة مع الواقع والإنجازات، أمر لا يخدم صورة المملكة عالمياً، ولا يعكس الجهود التي تقوم بها المملكة على أرض الواقع من سن السياسات والأنظمة وتقديم كل أشكال الدعم والمساندة وتذليل الصعوبات لضمان مشاركة أكبر للمرأة.

## إذن، لماذا يجب أن نفتح المجال للمرأة للمشاركة في الوظائف القيادية؟

- 1 - يعكس للعالم الصورة الحقيقية لحجم الجهود التي توليها المملكة لدعم وتمكين المرأة، ويؤكد على أنه لا توجد أي شكل من أشكال التمييز ضد المرأة في القوانين المحلية، والأهم من ذلك، أنه يتسق مع التوجهات السامية لإبراز مكتسبات المرأة السعودية للعالم.
- 2 - تشير بعض الدراسات إلى أن المرأة في صناعة القرار، تعتبر أكثر فعالية في إنجاز الأمور، وأكثر اهتماماً بمراعاة الأنظمة، وأكثر مراعاة لمعايير النزاهة المالية، بالإضافة إلى حرصها على متابعة مراحل الإنجاز حتى ظهور النتائج.
- 3 - الاستثمار في المؤهلات العليا والتدريب الذي حصلن عليه بكفاءة عالية. ففي الغالب، تتمتع النساء القياديات بتأهيل عالٍ وبدافعية ذاتية للتدريب والتأهيل والتطوير، وهن أكثر ميلاً للاستمرار في البحث عن فرص أفضل للتعلم خلال حياتهن المهنية؛ حيث تظهر بعض

الدراسات أن زيادة الفعالية بسبب وجود النساء في مناصب قيادية حدثت لأن معظمهن اخترن الاستمرار في التعلم والتطوير. فالنقطة هنا لا تتعلق بالذكور مقابل الإناث، بل هي في قوة الدافع للاستمرار في التنمية والتطوير.

4 - أيضاً، سوف ينعكس على مزيد من السياسات الإيجابية لتطوير المنظمات. فالتنوع الاجتماعي الأوسع في القيادات، ينطوي على زيادة انتشار الخبرة، مما يمكن أن يضيف إلى المعرفة الجماعية لمجموعة من العاملين في المؤسسة، ويجعل الوحدات الإدارية تؤدي أعمالها بشكل أكثر فعالية.

5 - إن تعطيل الاستثمار في تأهيل قيادات نسائية، هو تعطيل لجانب آخر من الأفكار والإبداع والقيادة، وقد يسهم في إبطاء خطوات التنمية ويعكس صورة غير واقعية عن المملكة، وعكس ذلك هو الصحيح.

6 - تراعي المرأة أن الحكم على عملها يمتد إلى ما هو أبعد من المخرجات والأداء، بل يتم الحكم عليه على اعتبارات جندرية، وهو ما يشكل تحدياً لمزيد من الحرص في الأداء.



7 - كما أن الأجيال القادمة من الفتيات يحتجن إلى نماذج يحتذين بها لنساء قيادات ملهمات في داخل أوطانهن. لذا، فإن إتاحة الفرصة لوجود تلك النماذج وتسيط الأضواء الإعلامية على تجاربها الطويلة في العمل والقيادة والخبرة، لن ينشئ قيادات مستقبلية فقط، بل يمتد أثره إلى جيل من الشابات الصغيرات اللواتي يمتلئ فضاؤهن بنماذج تفرضها منصات التواصل الاجتماعي والقنوات الإعلامية، وتفتقر رسائلها إلى القيم الإنسانية الحقيقية والفضائل العلمية، وهن بحاجة ماسة إلى رؤية نماذج لقيادات حقيقية موجودة في الواقع.

8 - غالبًا ما تعتقد الكثير من الشابات الملتحقات حديثًا بالعمل، بعدم إمكانية حصولهن على مناصب أعلى مستقبلًا، أو يتمالكن الشك في قدراتهن الذاتية، وذلك ما يمكن أن يؤثر على خطواتهن المستقبلية، ولكن رؤية امرأة تتقلد منصبًا في المنظمة تقوم بدور كبير في غرس الثقة لديهن وتبديد تلك الشكوك.

من المهم البدء بوضع الخطط والسياسات لتمكين المرأة من تقلد المزيد من الوظائف الإشرافية، والمشاركة في صناعة القرار والقيادة، وتوفير المزيد من برامج التوعية والتثقيف والدورات التدريبية لتهيئة البيئة العملية لتقبل المرأة مديرة، ولتسيط الضوء على ما ينطوي عليه من أهمية تأهيل النساء للمشاركة في صناعة القرار، وتوفير مسار مهني يضمن لها الحصول على الوظائف التنفيذية دون اعتبارات جنديرية، وتبيين ضرورة وجود نساء قيادات لتحقيق الاستفادة من قدراتهن وكفاءاتهن، التي أثبتت الواقع العملي نجاحهن فيما أوكل إليهن من مسؤوليات. وفي ذات الوقت إشراك النساء في دورات تدريبية تؤهلن لتولي مناصب قيادية بكل ثقة واقتدار، وتهيئتهن للعمل تحت ضغط وإدارة الأزمات، وآليات اتخاذ القرار، كل ذلك من شأنه ردم الهوة بين السياسات العامة وآليات تطبيقها. كما أن أكثر عقدين من إصدار الأنظمة والتشريعات المتتابعة لدعم المرأة في سوق العمل، يجب أن تثمر عن واقع أكثر استجابة لمتطلبات المرحلة، وأن تتسق مع تطلعات أصحاب القرار وتعكس الصورة الحقيقية للمملكة أمام العالم.

وأخيراً، لا نقول بأفضلية أحد الجنسين على الآخر، بل التأكيد على أن كليهما فعال، فالاستثمار في المهارات القيادية للنساء، له أهمية حيوية لا تقل عن أهمية التحسينات الاقتصادية والاجتماعية، وهو لا يتم إلا من خلال الاستفادة من القدرات الفطرية الموجودة لدى كلٍّ منهما، بما يثري صناعة القرار ويدفع بالمؤسسات لمزيد من الإنتاجية. وبالنظر إلى النقص في القادة الذي تعاني منه كل دول العالم، فإن إفساح المجال لمزيد من المشاركة بين المرأة والرجل، والحد من الفجوة بين الجنسين في مجال القيادة في الأعمال، سيثري بيئة الأعمال، ويذكي المنافسة الإيجابية، ويسرع وتيرة التقدم، وينعكس إيجاباً على جودة مخرجاتها وتعزيز الكفاءة والإنتاجية والإبداع، وهو جزء أساسي من خلق القيادة المستجيبة والمسؤولة التي نحتاجها في عالم متغير.

نعم، هناك حاجة إلى الاستثمار في تشجيع القيادات النسائية: فعندما تتساوى المرأة في اتخاذ القرارات، تتغير الأمور نحو الأفضل بشكل أسرع وأكثر فعالية.





# في أولويات تمكين المرأة

هند خالد الزاهد\*

المرأة نصف المجتمع ونواة صلاحه ونجاحه وتقدمه، ولذا فإن تمكينها واجب "وطني" و"ديني" و"أخلاقي"، يتحمله الجميع، ضماناً لاستقرار المجتمع، وحرصاً على استمرار تطوره وتقدمه، وطلباً لتعزيز تطلعاته وخياراته الوطنية والاستراتيجية، خصوصاً فيما يتعلق بالتنمية واستدامة النمو، حيث يتوقف الكثير من ذلك على دورها "نصف المجتمع"، ومناطق تربية وتنشئة وتنمية "نصفه الآخر".

وليست القرارات "الرسمية" المعنية بتمكين المرأة يوماً بعد يوم؛ إلا انعكاساً لمدى اهتمام القيادة الرشيدة بتطوير دور المرأة السعودية، ورغبةً مستمرة في تمكينها "اقتصادياً" و"اجتماعياً"، وتيسير سبل نجاحها في الحياة والعمل.. لقد تغيرت ملامح السعودية كثيراً خلال الأشهر القليلة الماضية، وتغيرنا نحن أيضاً معها.. تغيرت بقوانين مُكِّن المرأة، ومُكِّن للمرأة، وتفتح الطريق أمامها. وتغيرنا فأصبحنا أكثر إصراراً على التقدم واختصار المسافات باتجاه تحقيق مجتمع داعم متكافئ، فاعل ومتفاعل، بنسائه ورجاله.

لقد خطت المرأة في المملكة خطوات واسعة، لكن الحاجة لا تزال قائمة إلى إصلاحات قانونية وتشريعية، تحقق للمرأة إحساساً بالمساواة، وتحرص على تحقيق تكافؤ الفرص، بما يمكنها من بلوغ المواقع المتقدمة في مراكز صنع القرار، وبالشكل الذي يرفع نسبة مشاركتها إلى المستوى الذي تطمح إليه، وبالقدر الذي يحتاج إليه دورها في المشاركة المجتمعية، والتزامها بمسؤولياتها الاجتماعية، وعلى النحو الذي تستدعيه ضرورات مسيرة التنمية.

من هنا، فإنني أدعو إلى تأسيس مجلس أعلى للمرأة، ليدعم هذا التمكين، ويحقق ما تصبو إليه رؤية السعودية 2030.

وتأتي فكرة هذا المجلس، قماشياً مع توجهات هذه الرؤية التي تركز على ثلاثة محاور: المجتمع الحيوي، الاقتصاد المزدهر، الوطن الطموح. وتطبيقاً للمادة الثامنة من النظام الأساسي للحكم: يقوم الحكم في المملكة العربية السعودية على أساس العدل والشورى والمساواة، وفق الشريعة الإسلامية. ولتحقيق تمكين المرأة السعودية، وإدماج احتياجاتها في برامج التنمية، بما يضمن استدامة استقرارها الأسري وترابطها العائلي، وتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص لضمان تنافسية المرأة السعودية، واستمرارية تعلمها مدى الحياة، وضمان تعدد وتنوع الخيارات المتاحة لها، للارتقاء بجودة حياتها في إطار من التشريعات والسياسات الداعمة، والتكامل مع الحلفاء والشركاء في العمل المؤسسي للارتقاء بأوضاع المرأة .



وأرى أن يكون المجلس ذا شخصية اعتبارية مستقلة ترتبط برئيس مجلس الوزراء مباشرة، ويكون مقره الرئيسي مدينة الرياض، ويكون له فروع في مدن المملكة الرئيسية (الدمام - جدة) ومكاتب في المدن الأخرى بحسب الحاجة.

أما اختصاصات المجلس، فأبرزها :

- وضع السياسة العامة في مجال تنمية وتطوير شؤون المرأة والخطط والبرامج لتنفيذ ذلك، بعد التنسيق مع الجهات ذات العلاقة من الوزارات والمؤسسات الرسمية ومؤسسات المجتمع المدني، ومتابعة وتقييم تنفيذ هذه السياسة.
  - إزالة العوائق والتحديات التي تعترض حصول المرأة على الفرص والموارد، حتى تكون مساهمتها مساهمة متساوية مع الرجل في التنمية بكل المستويات.
  - وضع مشروع خطة وطنية للنهوض بالمرأة، وتمكينها من أداء دورها في الحياة العامة، وإدماج جهودها في برامج التنمية الشاملة، والتأكد من عدم التمييز ضدها.
  - إجراء مراجعة شاملة للوائح والأنظمة التي تتعلق بالمرأة، وتعديل ما يميز ضدها، والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة من الوزارات والمؤسسات الرسمية ومؤسسات المجتمع المدني لتغييرها .
  - القيام بأبحاث ودراسات والتسجيل والتوثيق وتشجيع البحوث الخاصة بالمرأة السعودية .
  - التنسيق بين الجهات الحكومية وغيرها من الجهات، فيما يخدم جهود تحقيق أهداف المجلس.
- الإرادة لا تكبّل، والأفق لا يضيق إلا بضيق الرؤية.

# المرأة السعودية.. أوشك العهد الجديد

## على الاكتمال

إيمان الخطاف\*



قبل أكثر من 10 سنوات، كنا نتلقف إنجازات المرأة السعودية لعرضها في الصحافة، وبقية وسائل الإعلام، بعد أن نغلفها بقالب الدهشة والاحتفاء، وعناوين يبدأ معظمها بجملة "الأول مرة". لكننا اليوم تجاوزنا عصر الدهشة، وأصبحت جموع النسوة المتصدرات أكبر من دائرة الأول والثاني والعاشر، أو حتى المئة بعد الألف.

نرصد التحولات الكبيرة التي تشهدها المرأة السعودية، ونتلمس نضج تجربة التمكين، وكونها تخطت مرحلة البدايات وابتعدت عن عنصر المفاجأة، لتغدو نمطاً اعتيادياً ومتأصلاً في أذهان السعوديين. فتحويلات تمكين المرأة امتازت بالديمومة والنمو التي هي أساس لأي تغيير حقيقي وملموس، هي نتاج قرارات عليا بعيدة النظر مهدت للمرأة دخول العهد الجديد بدافع المشاركة في التنمية.

نتلمس ذلك في تعامل القيادة الواعية مع النساء بوصفهن شريكات الوطن والمستقبل، ودمجهن في عجلة الحراك النهضوي من أعلى الهرم وحتى آخره، دون تمييز جندي أو تحييز فئوي، الأمر الذي ساعد على تغيير الصورة الذهنية للمرأة السعودية من كونها عنصراً محدوداً في القوى العاملة، إلى مكوّن أساسي في سوق العمل الحديث وجزء من مفاصل القيادة في مختلف قطاعات الدولة.

وفي كل مرة نسمع خبراً جديداً يدعم مسيرة تمكين المرأة السعودية، صرنا نصفق ونستبشر بما هو آتٍ، مع يقين تام بأن تجارب المرأة تبلورت ونضجت بحيث أصبحت قادرة على الوصول إلى مناصب عليا تضاهي ما وصلت إليه النسوة في دول العالم المتقدمة، كجزء لا يتجزأ من الحراك التنموي الذي تعيشه السعودية اليوم، وهي تسير بخطى حثيثة لتحقيق رؤيتها 2030.



نحن نساء السعودية، لم يعد أكبر طموحاتنا، الحصول على وظيفة تقليدية، أو شهادة جامعية، بل اتسعت التطلعات اليوم، وصارت تتجه نحو المناصب القيادية، والشهادات العليا، والانخراط في المشاريع التنموية، ودفع وثبة التغيير، وهي تطلعات مشروعة في ظل ما وفرته لنا القيادة الحكيمة من سبل النمو والرفاه والتمكين، في مرحلة نعيشها - نحن النساء - اليوم بشغف وبهجة مع طاقة وافرة من الأمل والطموح.

نستشعر ذلك، مع اليوم الدولي للمرأة، الذي يصادف الثامن من شهر مارس (آذار) وتحتفي به كل دول العالم، حيث تفيض جعبتنا هذا العام بالعديد من التطورات النسوية العملاقة، من خلق فرص وظيفية نوعية جديدة للمرأة في قطاعات كانت حكرًا على الرجال، إلى السماح بقيادة السيارة، مرورًا بإتاحة فرصة الدخول للملاعب الرياضية، وغيرها الكثير.

في هذا اليوم، نقف لنستشعر الفرق ما بين واقع المرأة في السابق والوقت الراهن، لنذكر أن هناك تاريخًا حديثًا يُكتب الآن بمداد الأمل والطموح، من شأنه صناعة مستقبل مشرق لهذا الوطن الناهض، بما ينسجم مع الكفاءات النسوية الهائلة التي تنتشر في البلاد وشمّرت عن سواعدها للإسهام في تحقيق الغد الواعد.



# المرأة السعودية تبصم بالعشرة على المستقبل



سكينة المشيخ \*

لم تكن المرأة السعودية - يوماً - متأخرة عن بلوغ سقف الكفاية المهنية والعملية والإنتاجية، غير أنها تأخرت كثيراً عن أداء دورها لظروف مجتمعية تتعلق بالإفراط في الخصوصية، دون مراعاة لكيونتها وقدراتها الإنسانية، التي يمكن أن تخدم بها ذات المجتمع وبلدها. غير أن ذلك، أصبح جزءاً من الماضي، بعد أن فتحت أبواب الحاضر والمستقبل، مما يجعل كل سعودية تفتخر بنفسها، وبأنها يمكن أن تكون الجزء الآخر من صناعة التغيير الإيجابي والمؤثر في تطور وتنمية الوطن ونظامه الاجتماعي، الذي لا يمكن أن يستوي دون أداء متوازن ملتزمة الرجل والمرأة في العمل العام.

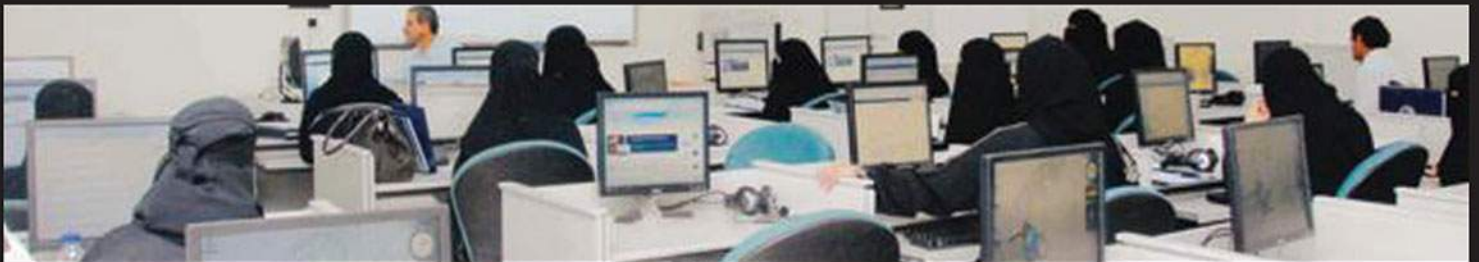
بغض النظر عن النماذج المشرفة والمتعددة للمرأة السعودية في المجالات العلمية والاقتصادية والسياسية والثقافية وغيرها، فإن فكرة التحول بعطائها مما هو كامن ومستتر، إلى فضاء البروز والمشاركة الحقيقية الفاعلة، هي المكسب الأكبر منذ عقود في تاريخ مجتمعنا. فهنا تاريخ جديد تمت صناعته، منذ أعوام قليلة، واتجه بطيئاً إلى ذروة الحاضر بمكاسب واضحة كفيلة بأن تضع المرأة في المقام والسياق الذي يتناسب مع إرادتها ودورها الذي يمكن أن تؤديه.

حين ننظر إلى التعليم، فإننا نجد أنه البوابة المعرفية والتنويرية، التي أسهمت بصورة محورية، في عكس ما عليه المرأة السعودية من قيمة رفيعة لذاتها، فقد حققت نجاحات واسعة ومشهودة انتهت إلى تأسيس أول جامعة خاصة بالمرأة في الشرق الأوسط، وأحد أهم المعامل العلمية في العالم، وهي جامعة الأميرة نورة. وحين ننظر إلى مخرجات هذا الصرح العلمي، فلا يمكن تصور أن ينتهي به المطاف في البيوت، وإنما في المعامل والقاعات ومواقع

العمل والإنتاج. تلك هي المعادلة ببساطة، خاصة حين نضيف إليها خريجات الجامعات الأخرى والمبتعثات؛ لنجد في المحصلة، أن الوطن والمجتمع يملكان كنزاً معرفياً وعلمياً كبيراً من الموارد البشرية المعطلة والمهملة التي يجب إعادة القيمة لها في كل ما يتعلق بتطور الدولة والمجتمع.

ثمار ذلك، يعكسه دخول 30 امرأة في مجلس الشورى، وذلك تتويج لدور السعوديات في العمل العام، وإلى جانبه دورها في القطاع الخاص من خلال عمليات التمكين التي ترعاها الدولة بتوظيفها ودعمها في المشاريع الصغيرة والمتوسطة وريادة الأعمال، ودخول الغرف التجارية والصناعية، وعملها من خلال تأنيث المحال النسائية، وأخيراً، الحق في إنشاء مشروعاتها دون موافقة ولي الأمر. وهنا نجد أننا في مرحلة متقدمة وحاسمة من استيعاب المرأة، وتفعيل دورها التنموي، وإعادة الاعتبار إلى ذاتها التي تملك الكثير الذي يمكن أن تقدمه من أجل مجتمعها ووطنها.

تطور دور المرأة في القطاعين العام والخاص، ينتقل بمكتسباتها إلى آفاق جديدة من التطور العملي والعلمي والإداري والفكري، ويتجه بمسارات الدولة بقوة دفع جديدة تسهم في تسريع الاستحقاقات الوطنية الكبرى دون جندرة أو تمييز، خاصة مع فتح مزيد من الأبواب المغلقة للعمل، كما في المحاكم وساحات الترفيه، والحصول على مزيد من الحقوق، كما في دخول الملاعب، وضبط زواج القاصرات، وتنظيم صندوق النفقة للمطلقات والأبناء، والسماح بقيادة السيارة، وسنّ نظام لمكافحة التحرش؛ ما ينتهي بوضع كثير من المتغيرات والثوابت في مرحلة تاريخية لم يعد لها وجود، وإنما مستقبل مشرق يضيء بمنجزات المرأة ويليق بطموحاتها وعزميتها وصبرها لتؤكد - كما ذكرت في مقالات سابقة - أنها قادمة، وهي في الواقع لم تعد قادمة، وإنما حضرت وبصمت على المستقبل بالعشرة.



# مستقبل المرأة السعودية في ضوء

## رؤية 2030

عبير الجربوع\*



لا يمكن لمجتمع متحضر يسعى للنمو أن يسير بجهد الرجل دون أن تقف المرأة مساندة معينة له في رحلة التحضر، فكلُّ من المرأة والرجل يقومان بدور أساسي لا يمكن إغفاله، يسيران جنبًا إلى جنب في رحلة التضامن لنجاح الدولة. وأقتبس هنا ما ورد في نص رؤية 2030 "المرأة السعودية تعد عنصرًا مهمًا من عناصر قوتنا... وسنستمر في تنمية مواهبها واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية مجتمعنا واقتصادنا".

وتعد رؤية المملكة 2030، رؤية شاملة لكافة الجوانب التنموية، تطمح للوصول إلى تحقيق عدة أهداف: مجتمع حيوي، وطن طموح، اقتصاد مزهر. وكل الإصلاحات التي ظهرت في الفترة الأخيرة، هي خطة موضوعية لتحقيق هذه الأهداف، وتعد المرأة جزءًا مهمًا من هذه الخطة، وعاملاً مهمًا في نجاحها، وقد تكون بعض هذه الإصلاحات مربكة للبعض، ممن اعتاد على نمط وفكر معين، لكن الأکید أن هذه التغيرات تحتاج وقتًا لتحقيق ما تصبو إليه.

وتتضمن الرؤية استراتيجية لتمكين المرأة وتفعيل مشاركتها في كل مناحي الحياة، للاستفادة مما يمكن أن تقدمه لخدمة هذا الوطن، والسير به نحو أهدافه. وحصول المرأة على هذا الدعم، وتعزيز دورها الحيوي في عملية التطور والوصول للرؤية، هو لأهمية دورها ومسؤوليتها في بناء المجتمع؛ مما يعد استفادة من قدراتها وجعلها شريكًا أساسيًا في تحقيق التنمية المستدامة.

وتعد القرارات الأخيرة التي تمس المرأة، تعزيزًا لدورها ورفعًا لمستوى مشاركتها في مختلف المجالات، ومنحها هامشًا أكبر للإبداع، بهدف أن تكون عنصرًا فاعلاً رائدًا في التنمية، ولتتبعوا

المكانة اللائقة بها، وتكون نموذجًا مشرفًا لريادة المرأة في كل المجالات. وهذه القرارات هي خدمة للوطن، فتعزيز دور المرأة هو تعزيز لمكانة الوطن ورفعته، فالمرأة وقود وعنصر مولد للطاقة من أجل المضي قدمًا، وعلى المجتمع أن يسمح بتقبل التغيرات والإصلاحات الموجهة للرؤية التي يمر بها الوطن، ويحاول الاستفادة منها ودعمها، فالكل يسعى نحو هدف واحد. وتمكين المرأة هو تكامل للأدوار بين الرجل والمرأة، لبناء مجتمع قوي متماسك قادر على مواكبة التغيرات المستجدة، وقادر على تحقيق التوازن المجتمعي الذي يشكل دعمًا حقيقيًا للوطن مع المحافظة على الهوية الوطنية.



ويعد السماح للمرأة بالقيادة، خطوة مفصلية في تاريخ المملكة، تترجم تطور وضع المرأة في المجتمع السعودي، تلا هذه الخطوة العديد من الإصلاحات التي تخص المرأة وتتجه إلى إحداث تغيير اجتماعي واقتصادي وسياسي وديني.

ويأتي تمكين المرأة نتيجة للمكانة الحالية التي استطاعت أن تصل إليها. ويعد التقدم الذي حقته المرأة في كثير من المجالات، شاهداً على قدرتها على الاستمرار بهذا العطاء والارتفاع بشأن الوطن، فقد تقلدت المرأة العديد من المناصب القيادية العليا، وشاركت بأدوار مختلفة في كافة قطاعات الدولة، وأثبتت تفوقها وجدارتها فيها، أذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

منال رضوان أول سفيرة سعودية في مجلس الأمن، د. أفنان الشعبي الرئيسة التنفيذية لغرفة التجارة العربية البريطانية، د. موزي الخلف مساعدة الملحق الثقافي بالملحقة الثقافية بواشنطن، د. حياة سندي كبيرة علماء الأبحاث بمراكز أبحاث سكولمبرجر، د. سلوى الهزاع سفيرة النوايا الحسنة للعلوم وبروفسورة مشاركة في مستشفى جونز هوبكنز، مشاعل الشميمري مهندسة صواريخ في وكالة ناسا، د. غادة المطيري أستاذة في جامعة كاليفورنيا سان دييغو، نالت أرفع جائزة للإبداع العلمي في الولايات المتحدة، د. سعاد المانع إحدى رائدات النقد الأدبي وأستاذة زائرة في جامعة هارفرد وكلية ميدلبري، فرمونت، د. ماضر الرماح نائبة وزير العمل. تدلنا هذه النماذج على أن التطور الذي نسعى إليه، يحتاج إلى المرأة كحاجته إلى الرجل شريكاً في جميع النواحي الاقتصادية والدينية والسياسية والاجتماعية.

وفي الختام، يجب أن نتذكر أن التغيير يبدأ من نصوص وقوانين، ثم لا يلبث أن يندرج في السلوكيات اليومية، وهو ما يحتاج إلى بعض الوقت حتى يتمكن من أن يكون جزءاً من طبيعة المجتمع.

وأختم بقول خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز "هدفي الأول أن تكون بلادنا نموذجاً ناجحاً ورائداً في العالم على كافة الأصعدة".

# ما الذي يعنيه وجود المرأة في الأمر الملكي؟

عبير خالد\*



ما الذي يعنيه وجود اسم المبتعثة الناشطة والفاعلة "غادة الغنيم" في سلسلة الأوامر الملكية الأخيرة بالنسبة لمغتربات مبتعثات في "تونتو"، أو "واشنطن"، أو في إحدى ضواحي "لندن"، يستذكرن دروسهن ويتشاركن مع غادة كثيراً من الأمور؟ ما الذي يعنيه وجود اسم "كوثر الأربش"، الأم التي فقدت ابناً ضحية الإرهاب، بالنسبة لأمهات كثر عشن تفاصيل مماثلة ومساوية في الوجد والأم ويسعين لتجاوزها للمضي قدماً؟ وما الذي يعنيه وجود اسم العاملة الفيزيائية "ماضر الرماح" بالنسبة لطبيبات وعالمات سعوديات كثر يقدمن كل ما يمكن تقديمه لخدمة المرضى والمحتاجين في كافة مستشفيات وطننا الغالي؟ كم فتاة سعودية سوف تكبر وتنضج وقد ترددت على مسامعها أوامر من شأنها تمكين للمرأة واحتفاء بمنجزاتها وتقدير لعطاءاتها؟ أي ذكريات وأي موروث تتم صناعته بفضل هذا الأمر الملكي؟ وكم سيرفع ذلك من تطلعات وسقف طموحات جيل كامل من الفتيات الناشئات؟

إن الأمر الملكي الأخير، لم يكن عن ثلاث سعوديات تمت ترقيتهن وظيفياً فحسب، لا بل كان صناعة لثقافة جديدة وتاريخ غير مسبوق في النسوية السعودية.. وأفضل ما يمكن وصف تمكين المرأة به، هذا هو القول أنه "علاج بالصدمة"، ذلك أن أجيالاً وأجيالاً من النساء، سبق أن عشن دون أن يكون لهن حضور، أو بروز، أو تمكين طوال حقبة زمنية لم نكن نتجاوزها لولا رؤية 2030، والإصلاحات الاجتماعية والثقافية الأخيرة. إن "العلاج بالصدمة"، وهي الكلمة التي استخدمها ولي العهد، في حديثه لـ "واشنطن بوست" أواخر فبراير، يعكس بالفعل حاجتنا الماسة والحقيقية لمثل هذه القرارات التمكينية والإصلاحية والقادرة على جعل واقعنا أكثر مواكبة لتطلعاتنا وما نطمح إليه.

وأيضاً، ما الذي يعنيه وجود المرأة في أمر ملكي تم إصداره في الربع الأول من 2018 تحديداً؟ يعني أننا ماضون بانتظام وانسيابية نحو تحقيق أهداف رؤيتنا والداعية لرفع معدل تمكين المرأة مهنيًا من 22% إلى 30%، أي تشجيع مليون سعودية للانخراط والاندماج في سوق العمل. ولعل دخول المرأة للمجالس البلدية ناخبة ومرشحة، ودخولها لمجلس الشورى، عوامل تمكينية سبقت إيصال المرأة لسدة الوزارة بتعيين الدكتورة تماضر الرماح، نائبة لوزير العمل بالمرتبة الممتازة. ويظل أحد الأبعاد غير المباشرة لهذا التمكين، هو تغيير الفكر غير المحقّز لعمل ونجاح المرأة مهنيًا. ولذلك، إلى جانب تناسبية وقت هذه القرارات، فإن لها قيمة جوهرية على صعيد المجتمع وممارساته الثقافية والفكرية.

ما أود قوله هنا، بحكم اختصاصي الإعلامي، وإجرائي لعدد من الدراسات الاجتماعية والجماهيرية، هو أن أصداء الأمر الملكي الأخير، الذي تضمّن أسماء لثلاث سيدات، كانت واسعة وإيجابية، مباشرة وغير مباشرة، وكان لهذا الأمر الملكي حيز في ذاكرة كل السعوديات الحاملات ممن يخططن لخدمة وطنهن، ويرين من سبقهن ينلن التكريم ويحظين بالمنصات التي تساعد على صناعة التغيير المؤثر ورد الجمائل لهذا الوطن وقادته وشعبه.





# المرأة السعودية بين الخطاب النسوي وخطاب المواطنة

سوسن عبدالله\*

ترسم السعودية الجديدة، في هذه الفترة، ملامح مستقبلها على المستويين الإقليمي والعالمي، من خلال تعزيز النصف الآخر من المجتمع "المرأة السعودية"، وتمكينها والنهوض بها كجزء من الإصلاحات الداخلية؛ ليحسم الجدل الطويل حول حقوق المرأة التي حفظتها الشريعة الإسلامية لها. ويأتي احتفالنا باليوم العالمي للمرأة، في ظرف تاريخي تعيشه السعودية، التي تخطو خطوات واسعة وسريعة نحو تمكين المرأة، اقتصادياً وثقافياً واجتماعياً وسياسياً، باعتبارها شريكاً في التنمية، وحجر أساس في تحقيق التحول الوطني، وتشكيل هوية مجتمع مدني وسطي يحمي مقومات الشراكة المتكافئة بين طرفي معادلة البناء الوطني "الرجل والمرأة على حدٍ سواء".

يعتبر اليوم الثامن من مارس، محطة بارزة في تاريخ الإنسانية، استردت فيه المرأة حقها، الذي سلبه منها الجهل والتفرقة العنصرية بين كلا الجنسين اللذين خلقهما الله سبحانه بحقوق وواجبات متساوية. سجل التاريخ في عام 1909م أول مظاهرة نسائية في العالم بخروج الآلاف من عاملات مصانع النسيج في مسيرة عبر مدينة نيويورك للمطالبة بوقف تشغيل الأطفال، والحصول على أجور أفضل وساعات عمل أقل، ومنح النساء حق الاقتراع. واخترن لحركتهن الاحتجاجية شعار "خبز وورد"، حيث حملن قطعاً من الخبز اليابس الذي يرمز لأبسط متطلبات الحياة، وباقات من الورد دلالة على التظاهر السلمي. إن استعادة هذه الذكرى، ما هي إلا تأكيدها في الذاكرة، وتعميق الوعي بحقوق المرأة، بعد أن اعتمدت هذا التاريخ منظمة الأمم المتحدة (اليوم العالمي للمرأة) رسمياً في عام 1975م، لتحتفل جميع دول العالم كل عام بالمرأة.



# التغيير الاجتماعي ورؤية 2030

تعي القيادة السعودية أن التغيير المنشود المتمثل في "التحول الوطني" لا يتحقق بين يوم وليلة، وخصوصًا التغيير المتعلق بتمكين المرأة؛ لأنها عملية شاملة تشارك بها جميع الجهات في الدولة. فالتغيير الاجتماعي قد يحصل سريعًا، وفي فترة زمنية قصيرة، أو قد يستغرق تاريخًا حضاريًا كاملًا للإنسان. هناك عدة عوامل لإحداث التغيير الاجتماعي، ويعتبر أبرزها وأهمها هو "النظام السياسي"، فكلما كان النظام السياسي قويًا، استطاع أن يحدث التغيير الداخلي ويضبطه. ظهر لنا السلوك السياسي للقيادة السعودية، ممثلة في الملك سلمان، وولي عهده، الذي ميّز قوة النظام السياسي السعودي منذ توليه الحكم، ثم إعلان عاصفة الحزم، وسلسلة من القرارات التي قلبت الموازين في المملكة، ووضع استراتيجية تستهدف تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية، وتحقيق الاستقرار والأمن المتمثل في رؤية 2030، وامتد هذا السلوك لمواجهة الفساد وموجات التطرف الديني باستخدام العلاج بالصدمة، كما صرح ولي العهد، في صحيفة واشنطن بوست. كل هذه مظاهر للسلوك السياسي للسعودية الجديدة، التي جعلتنا ندرك قدرته على صنع القرارات الصارمة للتغيير الاجتماعي الجذري، وإزالة ترسبات العقل الجمعي للمجتمع السعودي الذي ظل مغيبًا طويلًا في ظل الصحو.



إن إحداث التغيير الاجتماعي في حياة المجتمع السعودي، يتطلب ضرورة تكيف الأفراد مع مقتضيات ومستحدثات هذا التغيير. كما يرتبط بثقافة المجتمع السائدة القائمة على العادات والتقاليد التي قد تكون عائقًا في مسيرة التحول الوطني. لا ننكر أن الشباب يُشكل 70% من نسبة سكان المملكة، لكن من المهم أن نعلم أن معظم هؤلاء الشباب، يعيشون تحت سقف الأم والأب، والجد والجدة أحيانًا، وبذلك هم يخضعون للنظام الأبوي السائد، حتى وإن كان الشباب يرغب في التغيير، لكن لا يزال في كنف كبار السن الذين عاشوا أوضاعًا مختلفة عن الأوضاع الحالية، ولديهم نزعة للمحافظة والتمسك بالقديم ومقاومة التجديد بشكل عام. لذا، من الواجب أن يكون هناك برامج موجهة للمجتمع السعودي، بطريقة تسمح لعدد كبير من الناس بالاشتراك فيها، وتحديدًا كبار السن، وبالتالي يمكن تقليل مقاومتهم للتغيير بتنويرهم. إن فهم الثقافة السائدة في المجتمع السعودي، هي الوسيلة الأجدى لتحقيق أهداف التغيير الاجتماعي، لأنه من السهل إقناع قادة الرأي المعتمد على المنطق والحجة بأهمية تمكين المرأة على سبيل المثال، لكن بقية المجتمع يحتاج إلى إظهار رموز نسائية مناسبة تمثل الوسطية في كافة وسائل الإعلام الرسمية للدولة، وألا نكتفي بوسائل الإعلام الجديدة حتى يُقبل الناس على التغيير.

## السعودية الجديدة أمام لجنة سيداو

حرصت القيادة السعودية على منح المرأة حقوقها بما لا يتعارض مع الشريعة الإسلامية ويحافظ على هوية المرأة، من خلال انضمام السعودية لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو"، وعضويتها في منظمة تنمية المرأة بمنظمة التعاون الإسلامي، بالإضافة إلى أنها عضو في المجلس التنفيذي لجهاز الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة "Women UN"، بعد انتخاب السعودية، في أبريل الماضي، وتصويت خمس دول على الأقل في الاتحاد الأوروبي، وفقًا لتقرير أوردته صحيفة الأندبندنت، والذي يعتبر كاعتراف دولي بقيمة الإصلاحات السعودية في مجال تمكين المرأة.

تابعنا مجريات اجتماع جمعية اتفاقية "سيداو"، في السابع والعشرين من فبراير في جنيف، مع الوفد السعودي لمناقشة ما تمّ تطبيقه من بنود الاتفاقية، ورأينا كيف انهالت الأسئلة حول ملفات معروفة، وأخذت حيزًا كبيرًا من النقاش والطرح بين أفراد المجتمع السعودي على المستويين الرسمي وغير الرسمي وعلى مرأى من القيادة السعودية. الكثير منها وُضعت لها الحلول بقرارات رسمية من القيادة السعودية، إيمانًا بأهمية وضرورة التغيير، والبعض الآخر من الملفات لا يزال جاريًا العمل عليها لتطبيقها في إطار منظّم بعيدًا عن العشوائية؛ لأن بعض الملفات مرتبطة بالأمن الاجتماعي والوطني.

اللافت في الوفد السعودي تصريحاته، التي اعتبرها تمهيدًا للسعودية الجديدة، وبروز خطاب الوطنية، وهي رسالة للمحافظين بأن السعودية جادة في التغيير والتحول الوطني بنقل المجتمع للمستقبل. بالإضافة إلى وجود السعوديات اللاتي يمثّلن مرجعياتهن وجهاتهن الحكومية والخاصة والمؤسسات المدنية، وتنوّع الزيّ الذي ظهرن به، سواء بحجاب الرأس أو بالنقاب، وهي رسالة واضحة على ثبات حق حرية الاختيار للمرأة. على الرغم من ذلك، تصاعد



الخطاب النسوي المتطرف ضد أعضاء الوفد في وسائل الإعلام الجديد، ومحوه حول نبذ الرجل واعتباره عدوًا للمرأة، والتمرد على منظومة القيم، وخط الإسلام ورجال الدين. نحن لا نرفض حقيقة وجود بعض الاجتهادات والمغالطات في الفتاوى الدينية التي كانت ذريعة لسيطرة مشروع الصحة لفترة طويلة، لكننا نطالب بالتوازن في الخطاب، والبعد عن التخوين وتأسيس العنصرية النسوية ضد الرجال، التي تعتبر نقيض حقوق الإنسان المنادى بها من قبل الناشطات النسويات!

بشكل عام، ندعم الوعي النسوي وإدراكهن لمشكلة التمييز السلبي الواقع عليهن، وتضامنهن حول قضايا المرأة المشتركة، لكن بطرح عقلائي يمنع دخول أعداء الوطن في الشأن الداخلي السعودي، الذي قد يؤثر في خطوات القيادة تجاه حقوق المرأة. نحن نعلم بأن الثقافة السائدة وآثار الصحة، ما زالت تُلقى بظلالها على معظم الأسر الممتدة، لكننا نثق بأننا سنرى سلسلة قرارات قادمة تحمي المرأة وتخدمها وتسهل حياتها كمواطنة سعودية.



# الفصل بين الدين والموروث في تمكين المرأة



مي الشريف\*

اتخذت السعودية خطوات جادة وفعالة في عملية تمكين المرأة السعودية تعليميًا، وعمليًا، واجتماعيًا، وسياسيًا. وتسعى الدولة جاهدة لتحقيق المناخ المناسب وتيسير وصولها إلى مواقع أكثر فعالية، نظرًا لما تمتلكه من قدرات كبيرة علمية وعملية، ودعمًا لخطواتها التي أثبتت فيها نفسها ذاتيًا ومحليًا ودوليًا في كافة المجالات. وقد يعتقد البعض أن القرارات الأخيرة الداعمة للمرأة وتمكينها، لا تناسب مجتمعنا وديننا، ولكن هي قرارات تصحيحية لكل الأوضاع الجائرة التي أحدثها موروث ثقافي باطل وصحوة جاهلة، فاتخذت الإجراءات لرفع المظالم التي أحقت بها وإعادةها إلى مكانتها في المجتمع.

إن تمكين المرأة غير مرفوض إسلاميًا.. بل واجب! فإذا راجعنا أدوار المرأة الحيوية والفعالة في بدايات الإسلام، فسنجد أن المرأة لها دور جلي، وأنها ساهمت في إثراء العمل الإنساني والثقافي والإداري، وكمثال على ذلك الصحابية "الشفاء العدوية"، رضي الله عنها، التي تعتبر أول امرأة تولت إدارة الأسواق بعدما عينها الخليفة عمر بن الخطاب، رضي الله عنه، وقد كانت "أهلًا لذلك" برواية ابن حزم. فإن الدور الذي أدته الشفاء العدوية، يماثل دور "وزير التجارة" في عصرنا الحالي، حيث إن المهام التي أوكلت إليها، مقاربة لوزير التجارة في تفاصيل الأعباء. ولم يتوقف عطاؤها هنا، فبدعم من الرسول، عليه الصلاة والسلام، وصحابته، كانت "الشفاء" أول معلمة في الإسلام، وخير من زرع حب العلم والمعرفة بين نساء المدينة، وكانت أم المؤمنين حفصة بنت عمر، رضي الله عنهما، ممن علمتهن. وشاركت كذلك في غزوات الرسول، عليه الصلاة والسلام، لتقوم بدور المطببة لمهاراتها في التطبيب والعناية بالجرحى. فهذه الأسباب وغيرها فضلها عمر بن الخطاب، رضي الله عنه، على الرجال في تولية إدارة السوق، فكانت خير من اختار.

وقد يرى البعض في مجتمعنا، حرجًا في تمكين المرأة، إداريًا وسياسيًا، بحجة أن المرأة لا تليق بها الوظائف القيادية ولا تناسبها، بالرغم من أن الله سبحانه وتعالى، في كتابه المحفوظ، أشاد "ببليس" ملكة سبأ لحكمتها ورجاحة عقلها. ففي خمس وعشرين آية قرآنية كريمة حكت "سورة النمل" قصة نبي الله سليمان عليه السلام، مع الملكة بليس. فتتجلى حكمتها الدينية والسياسية في قوله تعالى: (قَالَ سَتَنظُرُ أَصَدَقْتَ أَمْ كُنْتَ مِنَ الْكَاذِبِينَ\* اذْهَبْ بِكِتَابِي هَذَا فَأَلْقِهِ إِلَيْهِمْ ثُمَّ تَوَلَّ عَنْهُمْ فَانظُرْ مَاذَا يَرْجِعُونَ\* قَالَتْ يَا أَيُّهَا الْمَلَأَ إِنِّي أُلْقِيَ إِلَيَّ كِتَابٌ كَرِيمٌ\* إِنَّهُ مِنْ سُلَيْمَانَ وَإِنَّهُ بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ\* أَلَّا تَعْلَمُونَ عَلَيَّ وَأُتُونِي مُسْلِمِينَ\* قَالَتْ يَا أَيُّهَا الْمَلَأَ أَفْتُونِي فِي أَمْرِي مَا كُنْتُ قَاطِعَةً أَمْرًا حَتَّى تَشْهَدُونِ) صدق الله العظيم; فيلاحظ



في الآيات استقلال بلقيس في الحكم السديد، وتقديرها كان أفضل من العرف، وأن حكمتها التي أظهرتها ليست محصورة على أحد، ويستطيع المرء أن يتحلى بها ذكراً أو أنثى. ولكن، وبالرغم من ذكر القرآن الكريم لهذه القصة وغيرها عن راحة عقل النساء، إلا أننا نجد الموروثات الثقافية وربط العادات البالية بالدين، دون وجه حق، تشكك بقدرات المرأة وتقلل منها.

إذن، كيف وصل إلينا الفكر الناقص عن المرأة؟ وللإجابة عن هذا السؤال، علينا العودة إلى تاريخ ما قبل الإسلام لنجد - على سبيل المثال - مشاركة بعض التعاليم اليهودية في عملية امتهان المرأة. فبعدما كانت المرأة ذات مكانة اجتماعية عالية أوصلتها سيادتها إلى أن صارت "آلهة" تُعبد حتى بقي بعضها عند العرب كالكالات ونائلة والعزى ومناة، فتلك الأصنام التي عبدتها قريش إلى ما بعد ظهور الإسلام، ليست سوى أسماء نساء ممت عبادتهن في الماضي، ثم نحتوا لهن التماثيل ليستمروا في تقديسهن من خلالها؛ وقد ذكر القرآن الكريم في سورة النساء، قوله تعالى: (إِنْ يَدْعُونَ مِنْ دُونِهِ إِلَّا إِنَاثًا). فكانت المرأة تعبد قبل الديانة اليهودية، وبعد ما عرف اليهود توحيد الله عبر الرسل الذين أرسلهم الله إليهم، رفضوا عبادة غير الله، وقد كانت المرأة من ضمن ما كان يعبد قبل اليهودية، فبالغوا في رفضها إلى أن جعلوها في مرتبة دونية، فتمت شيطنتها وتجريدها من حقوقها الإنسانية والاجتماعية، ومنها تغلغت الإسرائيليات وغيرها من ثقافات وديانات وثنية إلى الجزيرة العربية وشاركت في رسم صورة المرأة ناقصة.



إن الرؤية الإسلامية لتمكين المرأة، هي ما تعمل به حكومتنا الرشيدة، في دفع وتوظيف الطاقات والإمكانيات النسائية من أجل عملية تغيير حقيقي وتنوير اجتماعي متكامل. فكلما تقدمت المرأة تقدم المجتمع، وكلما تأخرت تأخر المجتمع، وهذا ما تسعى له بلادنا كداعمة للمسيرة المتنامية للمرأة وفتح المجالات لها لخدمة وطنها، كما نصت عليه رؤية المملكة 2030 لتجعل المرأة أحد الأركان المهمة لبناء المستقبل.



# خدمات مركز سمت



✉ info@smtcenter.net

www.smtcenter.net @smt\_center @Smtcentersa @smt\_center